

Tartu Ülikool  
Sotsiaalteaduste valdkond  
Haridusteaduste instituut  
Kutseõpetaja õppekava

Meelika Tamberg

ERIALASE HARIDUSETA PIKAAJALISTE TÖÖTUTE TÖÖOTSIMISSTRATEEGIAD JA  
ETTEPANEKUD TÖÖLE SUUNDUMISE PROTSESSI EFEKTIIVSEMAKS MUUTMISEKS  
VÕRU MAAKONNA NÄITEL  
bakalaureusetöö

Juhendajad: didaktika lektor Liina Lepp, kutsepedagoogika assistent Liana Roos

Tartu 2020

## **Resüme**

*Erialase haridusega pikaajaliste töötute töötamisstrateegiad ja ettepanekud tööle suundumise protsessi efektiivsemaks muutmiseks Võru maakonna näitel*

Töötukassa ning Haridus- ja Teadusministeerium on rakendanud meetmeid, mis peaksid toetama erialase haridusega inimeste haridus- ja tööellu naasmist, kuid Eestis on pikaajaliste töötute arv jätkuvalt kõrge, näiteks Võrumaal. Samuti on Võrumaal erialase haridusega inimeste osakaal kõrge. Bakalaureusetöö eesmärk on välja selgitada erialase haridusega pikaajaliste töötute töötamisstrateegiad ja ettepanekud tööle suundumise protsessi efektiivsemaks muutmiseks. Bakalaureusetöö põhines kvalitatiivsel uurimisel, kus andmeid koguti poolstruktureeritud intervjuudega viielt Võrumaa pikaajaliselt erialase haridusega töötult. Andmeanalüüsi meetodina kasutati kvalitatiivset induktiivset sisuanalüüsi. Uurimuse tulemused näitasid, et pikaajaliste erialase haridusega töötutel on kolm erinevat töötamisstrateegiat: passiivne ja pigem vältiv töötamisstrateegia; aktiivne kindla fookusega töötamisstrateegia; aktiivne kindla fookusega ja väga valiv töötamisstrateegia. Lisaks selgus, et hetkel ei ole töövahendus pikaajaliste erialase haridusega töötute hinnangul piisavalt individuaalne, vajatakse rohkem praktilist toetust ja paindlikemaid koolitusvõimalusi.

**Võtmesõnad:** pikaajaline töötu, töötamisstrateegia, erialase haridusega

## **Abstract**

*Job-seeking strategies of long term unemployed without specialized education in Võru County and their suggestions for facilitating the process of returning to labor market*

Estonian Unemployment Insurance Fund and the Ministry of Education and Research have taken measures in order to support the return of unemployed persons without specialized education to labor market. However, in Estonia and for example in Võru County, the long-term unemployment rate is still relatively high. Furthermore, in Võru County the number of people without specialized education is relatively high. The aim of the bachelor's thesis is to find out the job-seeking strategies of long-term unemployed persons without specialized education and their suggestions for facilitating the processes of returning to labor market. The study is based on qualitative research methods, the data was collected using semi-structured interviews with five

long-term unemployed persons without specialized education from Võru County. The data was analyzed using qualitative inductive content analysis. The results demonstrated three different job-seeking strategies: passive-avoidant strategy; active job-seeking strategy without certain focus; “choosy” strategy. The results also showed that according to the target group of the study, the current mediation of employment is not individual and practical enough, and training opportunities are not flexible enough.

**Keywords:** long-term unemployed, job search strategy, without professional education

## Sisukord

Sissejuhatus.....	5
1. Teoreetiline ülevaade.....	6
1.1 Tööotsimisstrateegiad .....	6
1.2 Tööotsimisstrateegiaid mõjutavad tegurid .....	7
1.3 Töötute tööle suundumise toetamise süsteem Eestis .....	9
2. Metoodika .....	11
2.1 Valim .....	11
2.2 Andmekogumine .....	11
2.3 Andmeanalüüs .....	13
3. Tulemused .....	14
3.1 Erialase hariduseta pikaajaliste töötute tööotsimisstrateegiate kirjeldused .....	15
3.2 Ettepanekud tööle suundumise protsessi efektiivsemaks muutmiseks .....	17
4. Arutelu .....	21
Tänuõnad .....	25
Autorsuse kinnitus .....	26
Kasutatud kirjandus .....	27
Lisa 1. Intervjuu kava .....	30

### Sissejuhatus

Eestis on probleemiks erialase hariduseta – see tähendab ilma kutse- või kõrghariduseta, sh ka lõpetamata põhi- või gümnaasiumihariduseta täiskasvanute kõrge osakaal elanikkonnast, 2017. aastal oli see 28,6% (Täiskasvanuhariduse valdkonna..., 2018). Haridustase mõjutab inimese konkurentsivõimet, tööle saamise tõenäosus väheneb ja oskused tööturul hakkama saada kahanevad (Hariduse ja koolituste..., 2019). Erialase hariduseta inimesed on tööturul keerulises olukorras, nad on sagedamini töötud või hõives olles madalapalgalised (Reinhold, 2017). Töökohad, kus piisab madalast haridustasemest, vähenevad iga aastaga (Kreegipuu & Jaggo, 2018; Reinhold, 2017). Samuti võib erialase hariduseta inimestel puudu tulla üldpädevustest, mis aitavad tänapäeva töömaailmas hakkama saada, nagu näiteks probleemilahendamise oskus, ettevõtlikkus, digioskus, koostööoskus ja kriitiline mõtlemine (Eesti elukestva õppe..., 2020). 2018. aasta seisuga Töötukassas arvel olnud töötutest 42%-l puudus erialane haridus (Eesti Töötukassa..., 2020e)

Töötukassa ning Haridus- ja Teadusministeerium on rakendanud mitmeid meetmeid, toetamaks erialase hariduseta inimeste naasmist haridus- ja tööellu, näiteks tasuta koolitused üldpädevuste toetamiseks. Töötukassas on olemas igas maakonnas toetavad teenused, mille eesmärk on toetada inimese teadlikkust haridus- ja tööalaste valikute tegemisel (Töötukassa, 2020). Haridus- ja Teadusministeerium korraldab Euroopa Sotisaalfondi toel tasuta koolitusi ja kursusi, mille eesmärk on jõuda nende inimesteni, kes seda tuge eelkõige vajavad (Haridus- ja Teadusministeerium, 2019).

Kuigi Eestis tervikuna on pikaajaliste töötute arv vähenenud, on see Võru maakonnas jätkuvalt probleem, Võrumaal oli 2019 aastal pikaajaliste töötute osakaal 9.2 % (Statistikaamet, 2019a). Pikaajaline töötus toob kaasa rohkesti sotsiaalseid probleeme, need inimesed jäävad ühiskonnas järjest enam isolatsiooni ja demoraliseeruvad (Venesaa, Hinnosaar, Luuk, & Marksoo, 2004). Pikaajaline töötuse mõju on inimesele mitmest aspektist negatiivne, näiteks oskuste ja teadmiste hääbumine, motivatsiooni kadumine, depressioon (Liu, Huang, & Wang, 2014; Paas & Philips, 2002).

Viimastel aastakümnetel on inimeste tööturule jõudmisega seotud uuringuid läbi viidud erinevates riikides ja erinevate rõhuasetustega. On korraldatud uurimusi, mis keskenduvad tööotsimise käitumisele ja tööhõive tulemustele erinevates kontekstides. Töömaailm on muutunud ja seab kõrgendatud nõuded paindlikuse ja üldpädevuste osas tööturule suundujatele.

Tööotsimise ja karjäärijuhtmise oskused on otseselt seotud tööalase konkurentsivõimega ja parema tööhõive tulemusega (Bridgstock, 2009). Üleminek tööellu on iga inimese puhul mõjutatud mitmest erinevast tegurist, nagu omandatud haridustase, eriala ja muud sotsiaaldemograafilised tegurid (Leppik, *s.a.*).

Kuna autorile teadaolevalt puuduvad uuringud, mille fookuses oleks erialase haridusega pikaajaliste töötute tööotsimisstrateegiad keskendub käesolev bakalaureusetöö erialase haridusega pikaajaliste töötute tööotsimisstrateegiade teemale. Puudub teadmine, missuguseid strateegiaid rakendavad erialase haridusega pikaajalised töötud tööotsimisel. Pikaajaliste erialase haridusega töötute töö otsimise strateegiade väljaselgitamine võimaldab teada saada, milliseid tugimeetmeid vajaksid pikaajalised erialase haridusega töötud, et tööotsimisstrateegiad oleksid läbimõeldud ning kuidas toetada neid tööturule suundumisel, karjääriplaneerimisel senisest paremini ja efektiivsemalt. Järgnevalt antakse teoreetiline ülevaade tööotsimisstrateegiast, tööotsimist mõjutavatest teguritest ja tööle suundumise toetamisest Eestis.

## 1. Teoreetiline ülevaade

### 1.1 Tööotsimise strateegiad

Tööotsimisstrateegia on plaan või toimingute seeria, mis aitab inimesel töö leidmise eesmärki saavutada, ehk leida ametikoht, mis vastab inimese huvidele, oskustele, väärtustele ja isiksuseomadustele (Kanfer *et al.*, 2001). Töö otsimise puhul on oluline, kuidas inimene seda planeerib ja hindab oma edukust protsessi käigus. Enesereguleeritud tööotsimine on protsess, kus protsessi initsiatiiv ja juhtroll tuleneb töötisijast endast. Oskuslik enesereguleeritavate tööotsimisstrateegiade kasutamine on oluline faktor töö leidmise edukuse kontekstis (Bridgstock, 2009).

Koen, Klehe, Van Vianen, Zikic, & Nauta (2010) järgi on üheks tööotsimisstrateegikaks uuriv strateegia. Sellise strateegia puhul on töötisija pühendunud tööotsingule ja on motiveeritud oma võimalusi põhjalikult uurima. Uurimisstrateegia kasutamisel on omane avatus tekkivatele võimalustele. Uurivad töötisijad koguvad aktiivselt tööga seotud teavet erinevatest allikatest, nagu sõbrad, perekond ja endised tööandjad. Sarnase strateegia toovad oma uuringus välja ka Stevens & Turban (2001), mille nimetavad avastavaks tööotsimisstrateegiaks. Selle kohaselt hõlmab tööotsing mitmete võimalike töövõimaluste uurimist, aktiivset info kogumist erinevatest allikatest, näiteks pere, tööhõiveasutus jne. Uurimuslik tööotsing toob Koen jt (2010) sõnul kaasa

rohkem tööpakkumisi, sest seda strateegiat kasutavad inimesed kandideerivad tavaliselt rohkematele töökohtadele ja jätkavad pikemalt otsingut.

Lisaks strateegiale, kus inimene on avatud tekkivatele võimalustele ja otsib tööd pajudest erinevatest allikatest, on varasemates uuringutes välja toodud tööotsijad, kes kasutavad keskendunud strateegiat, tuvastavad endale sobivad valikud enne tööotsingutega alustamist ja neil on selged tööhõive eesmärgid (Koen *et al.*, 2010; Stevens & Turban, 2001). Nad keskenduvad väiksemale arvule tööandjatele, mis on hoolikalt valitud ja vastavad inimese vajadustele, kvalifikatsioonile ja huvidele. Keskendunud strateegiat kasutavad inimesed kandideeivad ainult töökohtadele, mille jaoks nad on väga motiveeritud ja sobivad, suurendades võimalusi vestlusele kutsumiseks ja pakkumise saamiseks (Koen *et al.*, 2010; Stevens & Turban, 2001). Hooft, Wanberg ja Van Hoye (2013) toovad välja välja, et keskendunud süsteemne tööotsimiststrateegia annab kõige positiivsemaid tööle saamise tulemusi ning sellisel juhul on tööle saades töörahulolu inimesel kõrge.

Kolmanda tööotsijate grupi moodustavad tööotsijad, kes kasutavad rohkem juhuslikku strateegiat, rakendavad muutuvat taktikat ja ilma loogilise põhjenduseta katse-eksituse meetodit (Koen *et al.*, 2010; Stevens & Turban, 2001). Neid iseloomustab see, et nad koguvad passiivselt teavet nii oma haridus- kui ka varasema töökogemuse valdkonna seest- ja väljaspoolt. Tööotsijate puhul, kes kasutavad juhuslikku strateegiat on tavaliselt madalad ja ebaselged tööstandardid ning nad võivad asuda esimesele talle pakutud või töökuulutusest tööle (Koen *et al.*, 2010; Stevens & Turban, 2001). Samuti on uuringud leidnud, et juhusliku strateegia kasutamine annab palju vähem tööpakkumisi, kui keskendunud strateegia ja tööle saades on tööga rahulolu madal (Crossley & Highhouse, 2005; Koen, *et al.*, 2010). Kui inimene leiab töö, mis ei vasta tema huvidele ja võimetele, on tulemuseks läbipõlemine ja töölt lahkumine (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001).

## 1.2 Tööotsimisstrateegiaid mõjutavad tegurid

Töö otsimine hõlmab eneseregulatsiooni ehk seda kuidas inimene planeerib ja hindab oma edukust protsessis. Enesereguleeritud tööotsimine on protsess, kus protsessi initsiatiiv ja juhtroll tuleneb tööotsijast endast. Oskuslik enesereguleeritavate tööotsimisstrateegiate kasutamine on oluline faktor töö leidmise edukuse kontekstis (Bridgstock, 2009). Hästi ette valmistatud

tööotsimisstrateegia aitab kaasa töö leidmise edukusele (Koen *et al.*, 2010). Siiski on palju tööotsimisstrateegiaid mõjutavaid tegureid, mida järgnevalt tutvustatakse.

Varasemate uuringute põhjal mõjutavad inimese tööotsimisstrateegiaid ja tööle saamistnäiteks inimese hetkeolukord, enesehinnang, sotsiaalsed kontaktid, vanus, haridus jne (Kanfer *et al.*, 2001).

Üheks tööotsimisstrateegiaid mõjutavaks teguriks on haridus, ehk haridustase mõjutab inimese tõenäosust tööd leida (Kanfer *et al.*, 2001). Erialase haridusega inimestel võib puudu tulla üldpädevustest, mis aitavad tänapäeva töömaailmas hakkama saada, nagu näiteks probleemilahendamise oskus, ettevõtlikkus, digioskus, koostööoskus ja kriitiline mõtlemine, samuti on neid oskusi vaja töö leidmisel ja kandideerimisel (Eesti elukestva õppe..., 2020).

On leitud, et et töötajatel, kes tegelevad intensiivselt tööotsimisega, on tõenäolisem võimalus saada tööle ehk suurem tööotsingu intensiivsus on seotud rohkemate tööpakkumiste saamisega (Kanfer *et al.*, 2001; Wanberg, Ali, & Csillag, 2020). Takistavaks teguriks aktiivse tööotsimise osas on nimetatud koduseid kohustusi, ehk kui inimesel on kodus palju teha, ei saa ta oma aega piisavalt tööotsingute jaoks pühendada (Schöer & Leibbrandt, 2006).

Samuti on välja toodud, et leibkonna tööhõive mõjutab otsimisstrateegiat kahel viisil, ühelt poolt suurendab pereliikmete aktiivne osalus tööelus infot pakutavate töökohtade kohta, kuid teisalt on seetõttu peres olemas rahalised ressursid, et majanduslikult hakkama saada ja see jällegi vähendab töö otsimise aktiivsust, sest puudub majanduslik surve (Schöer & Leibbrandt, 2006). Kanfer jt (2001) leiavad, et tööd otsiva inimese motiivid on seotud tajutava finantsolukorraga, mis on töö otsimisel enamasti suuremaks mõjutajaks. Laxmikant ja Richardson (2016) toovad välja lisaks aspekti, et töötajate arusaamad tähtajast, mille jooksul nad peavad leidma tööd, võivad mõjutada nende pühendumust oma eesmärgile.

Tõenäosust tööd leida suurendab sotsiaalne võrgustik, ehk töö otsimine läbi pere ja tuttavate (Schöer & Leibbrandt, 2006). Oskus luua võrgustikku ja kontakte aitab kaasa ka töökoha leidmise kiirusele. Hinnangute kohaselt leitakse 30–60% töökohtadest läbi mitteametlike kontaktide (Ward, Leuty, & Corie, *s.a.*).

Wanberg jt (2020) uuringu tulemused näitasid, et tööotsimist mõjutab selgelt ka vanus Üle viiekümne aastased otsisid passiivsemalt tööd, sest neil puudusid vajalikud oskused. Lisaks mõjutas nende võimalust tööle saada tööandjate stereotüüpne suhtumine vanemaealistesse



Nagu eelpool välja toodud, on mitmeid erinevaid tegureid, mis inimest tööotsingutes mõjutab. Töötamise oskused ei ole alati piisavad, strateegiad läbimõeldud ning tihti vajatakse tööotsingutel abi ja toetust. Laxmikant ja Richardson (2016) on välja toonud, et töötisjad peaksid osalema nõustaja juhendamisel rollimängudes või juhtumiuuringutes, et õppida konkreetseid emotsionaalseid oskusi ja lõõgastustehnikaid negatiivsete emotsioonide reguleerimiseks, et pingelise olukorraga hakkama saada. Eestis pakub tööle saamise toetamiseks erinevaid teenuseid ja nõustamist Töötukassa. Järgnevalt tutvustatakse töötute tööle suundumise toetamise süsteemi Eestis.

### **1.3 Töötute tööle suundumise toetamise süsteem Eestis**

Eestis toimub töötute nõustamine Töötukassas, mis on avalik õiguslik organisatsioon eesmärgiga pakkuda tööturuteenuseid, mis aitavad kõrvaldada töölesaamise takistusi ning suurendavad töötamise võimalusi. Töötukassa arengukava järgi tegeleb iga töötisjaga personaalne nõustaja, arvestades seejuures tööturu vajadusi ning iga kliendi individuaalseid võimalusi. Töötukassas tegelevad inimesega kas töövahenduskonsultant, juhtumikorraldajad I või juhtumikorraldajad II. See valik, kes täpselt töötuga tegeleb, sõltub inimese tervislikust ja vaimsest seisundist ehk tema hetkeolukorrast. Eesmärgiks on aidata kliendil leida endale sobiv töö ning teha seda usaldussuhte loomise, kliendi motiveerimise ja enesehinnangu tõstmise teel (Töötukassa, 2020c). Nõustamist, mis lähtub usaldussuhte loomisest, kliendi motiveermisel ja enesehinnangu tõstmisel, nimetatakse töökeskseks nõustamiseks. Töökeskse nõustamise põhimõtted on laenatud kognitiiv-käitumisteraapia ja lühiteraapia põhimõtetest (Imber & Booth, 2015).

Eesti Töötukassa osutab mitmeid erinevaid teenuseid, mis toetavad inimese tööle saamist. Üheks Töötukassa pakutavaks teenuseks on Tööharjutus, mille eesmärk on pikka aega töölt eemal olnud inimese toetamine samm - sammult uuesti tööturule tulemisel. Tööharjutuse teenusel tegeletakse inimese motivatsiooni tõstmisega sisenemiseks tööturule (Töötukassa, 2020d). Lisaks töö vahendamisele korraldab ja võimaldab Töötukassa ka tööturukoolitusi, mille eesmärk on töötuna arvel olevat isikule pakkuda täiend- ja ümberõpet (Töötukassa, 2020a).

Tuhanded inimesed tegelevad igal aastal Eestis tööotsingutega, mille põhjusteks on tööturule tagasipöördumine, töökaotus, tööalase koolituse lõpetamine, uute karjäärivõimaluste leidmine (Statistikaamet, 2019b). Töötisjate tööotsingu tegevused ei ole alati edukad: edukas

tööotsija ei keskendu mitte lihtsalt töö otsimisele, vaid sellele, et leida sobiv ja kvaliteetselt hea töö pikaks ajaks, see eeldab läbimõeldud ja strateegilist töö otsimist.

2019. aasta II kvartalis oli Eestis tööealisest rahvastikust töötuse määr 1%, 22% töötutest olid pikaajalised töötud, kelle tööotsingud olid kestnud aasta või rohkem. Pikaajaline töötu on töövõimelises eas olev inimene, kes on tööturul eemal olnud rohkem kui üks aasta (Paas & Philips, 2002). Mitteaktiivsete töötute arv Eestis 2019. aasta II kvartalis oli 277 600 (Statistikaamet, 2019a). Mitteaktiivne on isik, kes ei ole töötamiseks võimeline või ei soovi seda teha. Mitteaktiivsuse põhjused võivad olla erinevad, näiteks inimese tervislik seisund, õppimine, pensioniiga, rasedus-, sünnitus- või lapsehoolduspuhkus, pereliikme hooldamine või on loobunud töö otsimisest mingil muul põhjusel (Registreeritud töötute ..., 2019). Töötus on Eestis kõrgeim Tallinnast kaugemal, Võrumaal oli 2019 aastal pikaajaliste töötute osakaal 9.2 % (Statistikaamet, 2019a). Erialase hariduseta inimeste osakaal Eestis oli 2017 aasta seisuga 28.5% (Täiskasvanu hariduse..., 2018).

Seega on eelnevalt kirjeldatu kohaselt pikaajaline erialase hariduseta töötu tööturul raskendatud seisus, erialased oskused puuduvad, on tihti aegunud ja ei piisa enam selleks, et konkurents püsida. Pikalt töötu staatuses oleva inimese usk endasse kaob ja motivatsioon tööd leida kahaneb.

Niisiis on autorile teada olevad uuringud maailmas keskendunud üldiselt tööotsimisstrateegiatele ja uuringuid Eestis, mis oleksid tööotsimisstrateegiate kohta ning mille fookuses oleksid erialase hariduseta pikaajaliste töötute tööotsimisstrateegiad, töö autoril leida ei õnnestunud. Selleks, et toetada pikaajalisi erialase hariduseta töötuid tööle suundumisel, on oluline teada, milliseid tugimeetmeid nad vajaksid, et tööotsimisstrateegiad oleksid läbimõeldud, ning kuidas toetada neid tööturule suundumisel senisest paremini ja efektiivsemalt. Eestis on pikaajaliste erialase hariduseta töötute arv jätkuvalt probleem eriti äärealadel, näiteks Võrumaal. Samuti on Võrumaal erialase hariduseta inimeste osakaal kõrge. Sellest tulenevalt kavandati bakalaureusetöö pikaajaliste töötute tööotsimisstrateegiate teemal. Seega on käesoleva bakalaureusetöö eesmärk selgitada välja erialase hariduseta pikaajaliste töötute tööotsimisstrateegiad ja ettepanekud tööle suundumise protsessi efektiivsemaks muutmiseks Võru maakonna näitel.

Lähtudes bakalaureusetöö eesmärgist otsitakse vastuseid kahele uurimisküsimusele:

- 1) Missugusena kirjeldavad erialase haridusega pikaajalised töötud oma töötamisstrateegiaid?
- 2) Missuguseid ettepanekuid teevad erialase haridusega pikaajalised töötud tööle suundumise protsessi efektiivsemaks muutmiseks?

## 2. Metoodika

Uurimus on kvalitatiivne, sest uuritakse inimeste enda arvamust olukorrale. Töö eesmärgiks oli uurida pikaajaliste erialase haridusega töötute arusaamu ja hinnanguid, seega oli antud meetod töö autori hinnagul sobiv. Laherand (2008) järgi võimaldab kvalitatiivne uurimisviis koguda infot inimese enda arvamuse ja hoiakute kohta.

### 2.1 Valim

Uurimus viidi läbi Võru maakonna Töötukassa Võrumaa osakonnas arvel olevate pikaajaliste erialase haridusega töötute seas. Kasutati eesmärgipärast mugavusvalimit. Mugavusvalimi puhul valitaksegi uuringusse inimesed, kellega on lihtne kontakti saada (Rootalu, 2014).

**Tabel 1.** Uuritavate taustainformatsioon

Pseudonüüm	Haridustase	Töötuna arvel olemise aeg
Esti	põhiharidus	3 aastat
Tiina	keskharidus	1 aasta, 2 kuud
Kerli	kekharidus	1.aasta 5 kuud
Mari	keskharidus	5 aastat
Tõnu	keskharidus	3 aastat

Nagu tabelis 1 välja toodud, kuulus valimisse viis pikaajalist Võru maakonnas elavat erialase haridusega töötut. Uuritavatega oli lihtne kontakti saada läbi kolleegide, töö autor on töötanud Töötukassa Võrumaa osakonnas. Uurimuses osalenud töötute nimed on asendatud pseudonüümidega konfidentsiaalsuse tagamise eesmärgil.

### 2.2 Andmekogumine

Andmeid koguti poolstruktureeritud intervjuudega. Poolstruktureeritud intervjuu võimaldab küsimusi ümber sõnastada ja muuta nende järjekorda ja vajadusel täpsustavaid küsimusi lisada (Rootalu, 2014). Uurimuse eesmärgist lähtuvalt koostati intervjuu kava, tuginedes Doody ja Noonan (2013) soovitudele, et kvalitatiivse uurimuse küsimised oleksid avatud ja delikaatsed.

Intervjuu kava koosnes kolmest teemaplokist. Esimese teemaploki küsimused selgitasid välja taustainfo uuritava kohta, mis aitavad intervjuueeritaval oma olukorda tutvustada ja luua konteksti edasise intervjuu jaoks (näiteks: missugune on olnud teie haridustee?); teise teemaploki küsimused selgitasid välja, missuguseid strateegiaid on inimene töö otsimisel varem kasutanud (näiteks: kuidas olete töötuna arveloleku ajal tööd otsinud?) ja kolmas teemaplokk oli seotud töötu ettepanekutega, tööle suundumise protsessi efektiivsemaks muutmiseks (nt mis teie arvates/hinnangul aitaks tööle suundumist kiirendada/protsessi efektiivsemaks muuta?).

Järgmisena arutati intervjuu kava läbi töö juhendajatega, mis andis uurimuse autorile kinnituse, et intervjuu kava peab silmas antud bakalaureusetöö eesmärgi. Intervjuu kava testimiseks viidi läbi prooviintervjuu, veendumaks küsimuste asjakohasuses ja seejärel viidi intervjuu kavas sisse muudatusi, sest pilootintervjuu pikaajalise erialase hariduseta töötuga aitas korrigeerida intervjuu kava loogilisemaks ja ka intervjuueeritavatele paremini arusaadavaks. Näiteks korrigeeriti küsimuste järjekorda, samuti eemaldas töö autor mõned mittevajalikud küsimused. Prooviintervjuu kestvuseks oli 46 minutit. Prooviintervjuud ei arvestatud põhiandmestiku hulka.

Edasi kontakteeruti kaheksa intervjuueeritavatega, kelle kontaktid saadi Võrumaa Töötukassa töövahenduskonsultantide abiga. Kolm intervjuueeritavat lubasid intervjuu anda, selleks lepiti kokku aeg, kuid meeldetuletuse järel enam ei kontakteerunud. Pikaajalisi erialase hariduseta töötuid, kes andsid nõusoleku intervjuuks, teavitati intervjuu eesmärgist ja protseduurist. Doody ja Noonan (2013) järgi on oluline, et intervjuueeritavaid teavitatakse enne intervjuu algust nende õigustest. Töö autor andis uuritavatele enne intervjuud teada, et neil on õigus küsimustele vastamisest loobuda ja soovi korral intervjuu katkestada. Samuti küsis uurija nõusoleku intervjuude salvestamiseks, selgitades uurija poolsest konfidentsiaalsuse hoidmise nõudest kinnipidamist.

Peale nõusoleku saamist viidi läbi viis intervjuud ajavahemikus 17.03.2020 - 16.04.2020. Intervjuude pikkused varieerusid 45 minuti - 90 minuti vahel, intervjuude salvestamiseks kasutati diktofoni. Intervjuud olid planeeritud silmast – silma, kuid intervjuueerimise perioodil oli Eestis välja kuulutatud eriolukord, seetõttu toimusid intervjuud Skype'i ja telefoni teel.

Kõikidest intervjuueeritavatest oli Skype konto vaid ühel. Ka Seitz (2016) uuringus on välja toodud, et Skype teel intervjuude piiranguks on osalejate piiratud teadmised arvuti kasutamise

osas. Sellise intervjuerimise puuduseks oli füüsilise kohaloleku ja silmside puudumine, mis võis mõjutada intervjueritavate avanemist, saadud informatsiooni ning seega andmete analüüsimist.

Lisaks ühele Skype'i teel läbi viidud intervjuule viis töö autor läbi neli telefoniintervjuud. Telefonivestluse salvestamiseks kasutati kahte telefoni, ühega toimus kõne ja teisega salvestamine. Salvestise kvaliteet oli väga hea, mis soodustas transkribeerimist. Telefoni teel salvestamise puhul võttis töö autor arvesse Glogowska, Young ja Lockyer (2010) välja toodud soovitusi, näiteks intervjueritavaga kahe etapiline ühenduse võtmine, kus esmalt lepitakse telefoni teel kokku aeg helistamiseks ja vastavalt sellele toimub uus kõne, mil toimub juba intervjuu. Novic (2008) toob välja, et telefoni intervjuu võib aidata avada tundlikemaid ja delikaatsemaid teemasid. Telefoni intervjuud läksid töö autori hinnagul väga ladusalt, inimesed avaldasid julgelt oma mõtteid, arvamust ja hinnagut olukorrale.

### 2.3 Andmeanalüüs

Lähtuvalt bakalaureusetöö eesmärgist välja selgitada erialase hariduseta pikaajaliste töötute tööotsimisstrateegiad ja ettepanekud tööle suundumise protsessi efektiivsemaks muutmiseks, kasutati kvalitatiivset induktiivset sisuanalüüsi meetodit, mis kujutab endast andmete avatud kodeerimist, koodide kategoriseerimist ja sellele järgneb tulemuste tõlgendamist ehk ilminguid püüti mõtestada tähenduste kaudu, mida inimesed neile andsid. Induktiivse strateegia puhul otsitakse seaduspärasusi ning lähtutakse saadud andmetest, mille alusel tehakse järeldusi (Laherand, 2008). Seetõttu on see strateegia sobivaim vähe uuritud teemade puhul ja antud uurimuse puhul põhjendatud, sest Eestis varasemaid uurimusi, mille fookuses oleks pikaajaliste erialase hariduseta töötute tööotsimisstrateegia, töö autoril leida ei õnnestunud. Töö autor kaalus uurijana ka deduktiivset lähenemist ning võimalust võtta andmeanalüüsi aluseks deduktiivne jaotus, kuid olles andmeid transkribeerinud ning mitmekordselt üle lugenud, leidis töö autor, et deduktiivne lähenemine piiraks detailset andmeanalüüsi ja ei võimaldaks andmestikust leida uudseid nüansse.

Ettevalmistavas etapis tutvuti andmeanalüüsi metoodika alase kirjandusega (Laherand, 2008; Mayring, 2014). Enne andmeanalüüsi toimus intervjuude transkribeerimine. Kasutati automaatselt transkribeerimiselt tulnud andmeid, mida töö autor korrastas (Alumäe, Tilk, & Asadullah, 2019). Transkribeerides on oluline uuritava kõne nii täpselt kui võimalik edasi anda (Hennik & Weber, 2013). Kõik intervjuud transkribeeriti detailselt ehk sõna-sõnalt selleks, et

midagi olulist kaduma ei läheks. Pikima intervjuu transkribeerimine võttis aega viis tundi, kõige lühema transkribeerimine kolm tundi. Transkribeeritud intervjuud loeti mitmekordselt läbi.

Andmeid analüüsiti *QCAmap* keskkonnas, milleks salvestati kõik intervjuud .txt vormingusse, seejärel laeti ülesse *QCAmap* andmetöötluskeskonda. Intervjuud lisati *QCAmap* keskkonnas kodeerimsrühma alla lähtudes uurimisküsimustest (Missugusena kirjeldavad erialase hariduseta pikaajalised töötud oma tööotsimisstrateegiaid endi sõnul?; Missuguseid ettepanekuid teevad erialase hariduseta pikaajalised töötud tööle suundumise protsessi efektiivsemaks muutmiseks?).

Seejärel määrati tähenduslik üksus, milleks antud uurimuses olid laused ja ka lõigud intervjuudest. Järgnevalt toimus avatud kodeerimine, mis tähendab seda, et teksti lugemise ajal märgitakse tähenduslikule üksusele kood. Näide tähendusliku üksuse määratlemisest ja loodud koodidest on esitatud tabelis 2.

**Tabel 2.** Näide tähenduslikust üksusest koodide loomisest

Tähenduslik üksus transkriptsioonis	Sõnastatud kood
Ja tööd oli nagu vaja, aga siis moment oli just keegi ära võetud ja ma ei saanudki sinna. Mul endal nagu ei ole neid interneti oskusi, tütar nagu vaatab mu jaoks kuulutusi ja aitab. Ise ma ei saa hakkama, ei oska ja kardan, ma üldse ei taha.	lähedane aitab tööd leida
Siis läheb asi juba väga riiklikule tasemele. Selles mõttes, et mis oli kindlasti takistus, oli see, et kuidas läheb töölesaamisega, kuidas on võimalik tööle käia, kuna mul endal lube ei ole. Et maalt liiklus, bussiliiklus on üks asi, mis nagu tihtipeale tööaegadega ei klapi.	juhilubade võimaldamine

Järgnevalt kategoriseeriti koodid sisu sarnasuse alusel. Näiteks koodid „tervislikku seisundit arvestav tööpakkumiste vahendamine; inimese individuaalsust arvestav tööpakkumiste vahendamine; perekondlikku olukorda arvestav tööpakkumiste vahendamine“ moodustasid kategooria „Konkreetselt inimesele sobiva töökoha vahendamine ja nõustamine“. Selleks, et suurendada tulemuste usaldusväärsust, toimus korduskodeerimine mille käigus tekkis vajadus osade koodide nimetusi muuta ja ümber sõnastada. Töö usaldusväärsuse suurendamise eesmärgil kaaskodeeris bakalaureusetöö juhendaja ühe intervjuu, millele järgnes arutelu väljatulnud erinevuste üle.

### 3. Tulemused

Bakalaureusetöö eesmärk oli välja selgitada erialase hariduseta pikaajaliste töötute tööotsimisstrateegiad ja ettepanekud tööle suundumise protsessi efektiivsemaks muutmiseks. Andmeanalüüsil moodustustus esimese uurimisküsimuse alla kolm kategooriat ja teise uurimisküsimuse alla kolm kategooriat. Järgnevalt antakse ülevaade andmeanalüüsi tulemustest uurimisküsimuste järgi ja kategooriate kaupa. Tulemuste illustreerimiseks on töösse lisatud tsitaate intervjuudest.

#### 3.1 Erialase hariduseta pikaajaliste töötute tööotsimisstrateegiate kirjeldused

Järgnevalt antakse ülevaade uurimisküsimuse „Missugusena kirjeldavad erialase hariduseta pikaajalised töötud oma tööotsimisstrateegiaid?“ andmeanalüüsi tulemustest. Esimese uurimisküsimuse alla moodustusid andmeanalüüsi kolm kategooriat, mis on järgnevad: 1) passiivne ja pigem vältiv tööotsimisstrateegia; 2) aktiivne kindla fookuseta tööotsimisstrateegia; 3) aktiivne kindla fookusega ja väga valiv tööotsimisstrateegia.

##### *Passiivne ja pigem vältiv tööotsimisstrateegia*

Uurimuse tulemustest ilmnes, et uuritavate hulgas oli neid, kelle tööotsingud toimuvad juhuse alusel, kui kuulutus juhuslikult ette satub, näiteks teadetetahvil või ajalehes. Lisaks toodi välja, et passiivse ja pigem vältiva tööotsimisstrateegia puhul vajab inimene töö leidmiseks ja kandideerimiseks suurt tuge, puuduvad oskused ja motivatsioon töökuulutuste leidmiseks iseseisvalt ning ka kandideerimisel vajatakse kas konsultandi, tuttava või pereliikme tuge.

*Mu tütar ikka aitab. Kui on vaja midagi, siis ta alati tuleb appi. Mul on lapsed, kes aitavad natukene. Saab oma eluga nagu hakkama praegu. Tööd oskan otsida nagu kuulutustelt võib-olla ainult, ei oskagi nagu rohkem. (Mari)*

Pikaajaliste töötute intervjuudest selgus, et passiivse ja pigem vältiva tööotsimisstrateegia korral tegelikult igapäevaselt tööd ei otsita. Motivatsioon tööd leida on madal, initsiatiiv on sellisel juhul pereliikme või töövahenduskonsultadi poolt. Muuhulgas rääkisid pikaajalised erialase hariduseta töötud sellest, et tunnevad tööle asumise osas survestamise tunnet teiste poolt. Passiivse ja pigem vältiva tööotsimisstrateegia puhul on töötute enda soov tööle saada madal.

*No tööotsimine on hästi individuaalne, sellepärast et, ma tean inimesi, kes on olnud aastaid töötuna arvel ja kes ei kavatsegi tööle minna. Et noh, see sõltub hästi palju inimesest endast. Ja seal näiteks kui ma käisin seal tööharjutusel, inimesi on igasuguseid, mõni oli lihtsalt nii hall hiireke, et ta lihtsalt ei julgegi kuhugi minna. Et hästi, palju on igas inimeses endas kinni. (Tiina)*

### **Aktiivne kindla fookuseta töötsimisstrateegia**

Lisaks passiivsele töötsimisele toodi uuritavate poolt välja töötsimisstrateegia, mille puhul töötsija otsis aktiivselt tööd, kuid ilma kindla fookuseta. Töötsingutel puudus eesmärk, sest ei teatud ise ka täpselt, mis töökoht sobib, meeldib ja huvi pakub. Intervjueeritavate sõnul oli olemas oskus leida töökuulutused ülesse internetis olevatest töövahendusportaalidest, omati neis kontot, näiteks CV Online, CV Keskus. Lisaks otsis kindla fookuseta töötsija tööd ka ajalehekuulutustest, teadetetahvlitelt, ning küsiti tööd ka oma tuttavatelt. Selline tegevus toimus intervjueeritavate sõnul väga aktiivselt, peaaegu igapäevaselt.

*Aga mina nägin kuulutust CV Keskuse kaudu või CV online, ma isegi ei mäletan täpselt kumma kaudu, aga internetist. Siis kandideerisin Cristellasse pagariks, sinna kandideerisin tuttava soovitusel, öedi et sinna vajatakse. Ja Mahtasse sinna ka internetist leidsin kuulutuse. Klienditeenindaja. (Tiina)*

### **Aktiivne kindla fookusega ja väga valiv töötsimisstrateegia**

Uuritavad kirjeldasid töötsimisstrateegiat, mida saab iseloomustada kui kindla fookusega ja väga valiva töötsimisena. Uuritavate sõnul otsitakse tööd väga planeeritult, vaadatakse vaid kindla ametikoha pakkumisi ja kõikidest allikatest väga teadlikult. Sellisel juhul toodi välja, et töö otsimine toimub nii internetis olevatest portaalidest nagu LinkedIn, CVkeskus, ajalehekuulutustest, tuttavate kaudu ja ka messidelt, kus valdkonna tööandjad ennast esitlemas on. Sellise töötsimise puhul oli uuringus osalejate sõnul miinuseks vähene tööpakkumiste hulk, mis mõjutab tööle saamise kiirust.

*Praegu ka, mul siin üks töökoht on õhus, et see on ka mul leitud niimoodi auto- messidelt, et need auto ja motomessid mis Tallinnas ja Tartus on toimunud, et seal tekkinud nagu tutvust. (Tõnu)*



*Kuna ma olen eluaeg ettevõtluskogemusega, siin üheksakümne aastate algusest, mis siis teeb mingi kahekümne viie aasta jooksul kogemust, et see on kõik seotud olnud müügitööga. Et sellist müügiialast tööd jah otsin ainult, muu ei paku huvi. (Tõnu)*

Kokkuvõtlikult saab välja tuua kolm töötsimisstrateegiat, mida pikaajalised erialase hariduseta töötud kirjeldasid: passiivne ja pidev vältiv töötsimisstrateegia; aktiivne kindla fookuseta töötsimisstrateegia; aktiivne kindla fookusega ja väga valiv töötsimisstrateegia.

### **3.2 Ettepanekud tööle suundumise protsessi efektiivsemaks muutmiseks**

Teise uurimisküsimuse alla „Missuguseid ettepanekuid teevad erialase hariduseta pikaajalised töötud tööle suundumise protsessi efektiivsemaks muutmiseks?“ moodustusid andmeanalüüsi käigus kolm kategooriat, mis on järgnevad: 1) konkreetsele inimesele sobiva töökoha vahendamine ja nõustamine; 2) paindlikumad koolitusvõimalused; 3) praktiline toetus konsultandi poolt.

#### ***Konkreetselt inimesele sobiva töökoha vahendamine ja nõustamine***

**Individaalsust arvestav töövahendus.** Uurimuses osalenud töötud leidsid, et Töötukassa konsultandi töövahendamise protsess ei ole hetkel piisavalt inimese individaalsusega arvestav. Uuritavad tõid välja, et töö vahendamisel on pakutud neile hetkel vakantseid töökohti piirkonnas, mis ei arvesta enamasti töötute töökogemust ja soove. Kõik uuritavad leidsid, et tunnevad survet esimesele vabale töökohale asuda, vaatamata valdkonda ja inimese sobivust sellele ametile. Pikaajalised erialase hariduseta töötud leidsid, et individaalne lähenemine igale töötuna arvel olevale inimesele on oluline sellepärast, et inimene ei ole motiveeritud kandideerima tööle ametikohale, mis talle tegelikult ei sobi ja huvi ei paku. Suunatumad/individaalsusega arvestavamad tööpakkumised Töötukassa konsultandi poolt hoiaks kokku oluliselt aega, mida praegusel kujul kandideerimisele kulutatakse. Samuti jäaks ära ebameeldiv survestamise tunne.

*Kindlasti see, et mitte pakkuda ka neid asju, mida nagu inimene öelnud, et ta ei ole neist tegelikult huvitatud. Nagu minul oli, minu mitu korda pakuti, et kui sa ikka turvatööd ei saa, siis võta mingi teine. (Tiina)*

Paljud tegevused, millega Töötukassa poolt püütakse toetada töötute tööle suundumist, toimuvad uuritavate sõnul töötutele gruppides. Selle asemel oleks töötute hinnagul vajalik

senisest rohkem kasutada individuaalsemat lähenemist. Näiteks töötoad, millega Töötukassa poolt püütakse toetada töölesuundumist, sinna suunatakse erineva oskuste, kogemuste ja pädevustega inimesi, ehkki pikaajaline töötu vajab uuritavate hinnangul individuaaset juhendamist ja mentorlust, sest töötu staatuse tõttu on enesehinnang madal ja grupis olles ei julgeta kaasa rääkida ega küsimusi esitada.

*Ja näiteks, kui ma käisin seal tööharjutusel, inimesi on igasuguseid, mõni oli lihtsalt nii hall hiireke, et ta lihtsalt ei julgegi kuhugi minna ja ei julge rääkidagi. Ja võib-olla siis ongi, et konsultandid peaksid natukene nagu siis personaalsemat neid pakkumisi tegema? Kui konsultant peaks ikka nägema, et inimene on selline, kes ise ei julge kandideeridagi, et siis äkki koos konsultandiga saatma CV või siis nagu kuidagi niipidi. (Tiina)*

**Tervislikku seisundit arvestav töövahendus.** Lisaks toodi veel välja, et töökoha pakkumisel ja töö leidmise osas peaks Töötukassa töövahendus arvestama inimese tervislikku seisundit. Üheks pikaajalise töötuse põhjuseks on intervjuude põhjal inimese tervislik seisund. Siin toodi välja, et koostöö ettevõtete ja Töötukassa vahel peaks olema tugevam ja toetavamate meetmetega, et tööandjad julgeksid tööle võtta ka neid inimesi, kes ei ole enam täies ulatuses töövõimelised, kuid midagi sobivat, lähtuvalt tervislikust seisundist, saaksid teha. Töötutelt saadud vastuste kohaselt oleksid nad valmis ka vähenenud töövõimega tööd tegema, kui see oleks koormuselt vastuvõetav ja inimese seisundit arvestav, kuid tunnetatakse, et tööandja väldib vähenenud töövõimega inimest.

*Mul oli käes ja rinnas vähk. Käsi takistas mul nagu vana töö peale tagasi minna. Ja uut kergemat tööd siin ümberringi nagu ei olnud. (Esti)*

**Perekondlikku olukorda arvestav töövahendus.** Eelnevale lisaks toodi intervjuudes välja asjaolu, et töökoha vahendamisel peaks arvestama inimese perekondlikku olukorda. Näiteks leiti, et kui tööd otsiv inimene hooldab kodus lähedast ja ei saa pikki päevi kodunt eemal olla või peab suutma viia lapse enne tööd lasteaeda ja jõudma peale tööd lapsele järele, siis peaks püüdma Töötukassa senisest rohkem tööpakkumisi vahendades sellega arvestada. Leiti, et konsultant võiks püüda võimalikult põhjalikult aru saada tööotsija võimalustest ja vajadustest ja leida tööotsijale tööpakkumisi, mis võimaldaks töötamist ka kodu lähedal osalise tööajaga või paindliku graafikuga.

*Aga jah, kõik need pakkumised olid alati niimoodi, et noh, lihtsalt liikumise poolest ei olnud mitte kuidagi võimalik tööle minna. Et mul endal mees oli Soomes, endal autot ei ole ja last hoidu viia ei ole. No siis ei olegi võimalik mitte kusagil tööl käia nagu lihtsalt võimatu. (Tiina)*

### **Paindlikumad koolitusvõimalused Töötukassa poolt**

**Koolituste võimaldamine.** Lisaks sobiva töökoha vahendamisele ja nõustamisele tõid uurimuses osalejad välja ka paindlikumate koolitusvõimaluste olulisuse. Uurimuses osalejad selgitasid, et Töötukassa võiks pakkuda oluliselt rohkem erinevaid koolitusvõimalusi. Toodi välja, et inimesed vajavad Töötukassalt ümberõpet kuid selles osas on vaja suuremat paindlikkust ja arvestamist inimese tulevikuplaanidega. Ümberõpet vajatakse intervjueeritavate sõnul seetõttu, et tööle saamiseks on vaja omandada uus eriala, sest tervislik seisund ei võimalda enam varasemat ametit pidada või on töö sisu ajaga muutunud.

Lisaks ümberõppele nimetati intervjuudes ka vajadust täiendusõppe järele. See võimaldaks intervjueeritavate sõnul neil püsida konkurentsisis, sest paljud oskused ja teadmised vajavad täiendamist. Näiteks oli ühel intervjueeritaval konkreetne tööpakkumine, mis vajab inglise keele oskust, kuid keeleõppe võimaldamisest keelduti.

*Soomes on inimese tööleaitamine hästi inimlik ja, ja inimesekeskne aga meil kahjuks seda ei ole ikkagi. Selline nagu kahtlustav suhtumine on klientidesse et, nüüd petab siin midagi. Tahab seda koolitust saada siin kuidagi ebaausalt või ma ei kujutagi ette, mis nad seal mõtleavad. Eks mul selle inglise keelega oli just konkreetne kogemus, et oli seda oskust kiiresti arendada vaja, kuna oli siin õhus üks tööpakkumine, aga kahjuks öeldi ära. Mina olen sellise iseloomuga ka, ma ei lähe siis paluma nii-öelda kepp käes ja kerjuseakott käes, et nad siis pigem pigem otsin ise neid võimalusi, kuidas ennast täiendada. (Tõnu)*

**Arvutikasutamise oskuste toetamine.** Arvutikasutamisega seotud ettepanekute hulgas tõid uuritavad välja, et digipädevust on tööle saamiseks väga vaja, kuna enamus tööpakkumisi on internetis ja selleks, et need ülesse leida ja kandideerida, lihtsalt peab arvutit kasutada oskama. Teine aspekt on uuritavate sõnul see, et ka enamus töökohti vajavad kasvõi elementaarseid arvutikasutamise oskusi, kuid need oskused puuduvad, sest õpingud on väga ammu lõppenud ja

inimene ei ole seetõttu konkurentsivõimeline. Arvutikasutamise oskuse puudumisel vajab pikaajaline töötu suurt tuge oma töövahenduskonsultandilt, mõnelt tuttavalt või pereliikmelt.

*Mul endal nagu ei ole neid interneti oskusi, tütar nagu vaatab mu jaoks kuulutusi ja aitab. Ise ma ei saa hakkama, ei oska ja kardan, ma üldse ei taha. (Esti)*

**Juhilubade võimaldamine.** Uuritavad tõid välja asjaolu, et juhilubade tegemise võimalus ehk autokoolis käimise toetamine on Võrumaal elava töötute inimese jaoks väga oluline. Leiti, et sobiva töö leiaks juhilubade olemasolul palju tõenäolisemalt, kuna maal ei pruugi kodukohas üldse tööd olla või see ei sobi, samuti ei ole bussiliiklus piisavalt tihe, et saaks kasutada tööl käimiseks ühistransporti. Hetkel lähtutakse uurimuses osalejate sõnul autokooli rahastamises Töötukassa poolt sellest, et inimene peab asuma ametisse, kus on vaja juhilube, näiteks autojuht. Arvestama peaks uuritavate sõnul asjaoluga, et ka tööl käimine oleks toetuse saamiseks piisav argument.

*Töö otsimisega probleeme ei ole ja tööd kindlasti leiaks ka. Kui ei oleks muud takistavat faktorit, oleks mul autojuhiloa. Kõigepealt oleks mul tervis ja oleks mul autojuhioloa, siis midagi leiaks alati. (Tiina)*

*Pakuvad neid lihttöökohti, aga need on kõik minust kaugemal viisteist, kakskümmend kilomeetrit. Ja sinna käimine, kuna mulle autojuhilubasid ei ole ka - jälle miinus ja tööd ei saa. (Kerli)*

### **Praktiline toetus Töötukassa konsultandi poolt**

Uurimuses osalenute ettepanekud tööle suundumise protsessi efektiivsemaks muutmiseks olid lisaks konkreetsele inimesele sobiva töökoha vahendamisele ja nõustamisele ning paindlikumatele koolitusvõimalustele seotud praktilise toetusega. Intervjueeritavad ootavad Töötukassa konsultanditelt suuremat praktilist toetust. Uuritavate kogemuse puhul on olnud nii, et konsultant annab inimesele enamasti töökuulutuse või suunab kandideerima, kuid pikalt olnud töötute vajaks tugevamat koostööd, et konsultant või keegi muu Töötukassa meeskonnast koos inimesega kohe ka kandideerimise ära teeks. Selgitati, et võiks olla süsteem kus leitakse individuaalne pikem aeg, mille jooksul kohe kohapeal büroos töötul kandideerimisdokumendid tööandjale saadetakse. Kodus jääb CV saatmine uuritavate sõnul tegemata, julgusest ja

enesekindlusest tuleb puudu, vahel ka oskustest. Lisaks tehti ettepanek, et ka edasises protsessis peale kandideerimist vajaksid töötud jälgimist ja toetust seinisest enam.

*Et mõni võibolla vaatab kui on Töötukassas kohtumisaeg, et oi, see on päris huvitav tööpakkumine kuid pärast läheb koju ja hakkab ikka mõtlema, et oi ei, ma ikka ei julge. Et võib-olla siis, kui keegi nagu "tagant lükkab" selles suhtes, kellegagi koos kohe kohapeal kandideerida. (Esti)*

*Täna ma ütlen seda nagu selle põhjal, mida ma nägin seal tööharjutusel osaledes või kui me käisime ka mingil töömessil. Et seal hästi paljud nagu ei julgenudki isegi tööandjaga rääkima minna. (Mari)*

Kokkuvõtvalt võib öelda, et pikaajaliste erialaste töötute arvates on tööle suundumise protsessi puhul puuduseks individuaalsemast lähenemisest tööle saamise toetamisel. Puudust tuntakse mentorlusest, koolitusvõimaluste pakkumisel paindlikkusest ja ka praktilisest toetusest tööle kandideerimisel.

#### 4. Arutelu

Bakalaureusetöö eesmärk oli välja selgitada erialase hariduseta pikaajaliste töötute tööotsimisstrateegiad ja ettepanekud tööle suundumise protsessi efektiivsemaks muutmiseks. Järgnevalt arutletakse olulisemate tulemuste üle.

Käesoleva uuringu tulemused näitasid, et tööotsingud, mis olid kindlalt planeeritud, kus koguti teavet tööpakkumiste kohta erinevatest allikatest, nimetas töö autor aktiivne kindla fookusega tööotsimisstrateegiaks. Varasemates uurimustes on nimetatud sarnaste tunnustega tööotsimisstrateegiaid uurivaks strateegiaks (Koen *et al*, 2010) ja avastavaks strateegiaks (Stevens & Turban, 2001). Antud uurimuse tulemuse erinevus varasmete uuringutega oli asjaolu, et aktiivse kindla fookusega tööotsimisstrateegia kasutamise puhul keskenduti väga kitsale valdkonnale, kuhu tööle kandideeriti. Seetõttu võib öelda, et aktiivse kindla fookusega tööotsimisstrateegia tunnused on sarnased Koen jt (2010) ja Stevens & Turban (2001) uuringu tulemustele, kuid praeguse uuringu puhul oli uuringus osalejate sõnul miinuseks vähene tööpakkumiste arv liigse valiku kitsuse tõttu. Selline tööotsimisstrateegia ei pruugi viia pika aja vältel töö leidmiseni, sest töö otsija on väga valiv, kandideerimine toimub harva ja seetõttu ei

pruugi pikka aega tuua tulemust. Sellise tööotsingu strateegiaga inimese puhul näeb töö autor, et oluline on inimesele ümberõppe võimaldamine. Oskused, mis on töökohapõhiselt omandatud, ei pruugi olla enam konkurentsivõimelised, kui inimene on pidanud kogu elu vaid ühte ametit. Seevastu toovad nii Koen jt (2010) kui ka Stevens & Turban (2001) välja vastupidi asjaolu, et uurimuslik ja avastav tööotsimisstrateegia toovad kaasa rohkem tööpakkumisi, sest seda strateegiat kasutavad inimesed kandideerivad tavaliselt rohkematele töökohtadele ja jätkavad pikemalt otsingut.

Antud uurimistöö tulemused näitasid, et pikaajalised erialase hariduseta töötud kasutavad veel ka tööotsimisstrateegiat, kus rakendavad muutuvat taktikat ja ilma loogilise põhjendusega katse-eksituse meetodit, mille puhul tööotsija otsis aktiivselt tööd, kuid ilma kindla fookuseta ja erinevatest allikatest. Sellise tööotsimisstrateegia nimetas töö autor aktiivse kindla fookuseta tööotsimisstrateegiaks. Tööotsingud olid eesmärgitud, sest ei teatud ise ka täpselt, mis töökoht sobib, meeldib ja huvi pakub. Sarnaste tunnustega strateegia on välja toonud ka varasemad uurimused (Koen *et al.*, 2010; Stevens & Turban, 2001), kes on nimetatud juhuslikuks tööotsimisstrateegiaks. Töö autor kasutas nimetust kindla fookuseta aktiivne tööotsimisstrateegia, sest antud uurimuse puhul toodi välja lisaks juhuslikkusele ka aktiivsuse aspekt, ehk kandideerimine toimub küll juhuslikkuse alusel, kuid seda tehakse aktiivselt, peaaegu igapäevaselt ja oskused tööpakkumisi leida ning kandideerida on inimesel olemas. Ühe võimalusena näeb töö autor, et sellise olukorra puhul aitaks töötut eneseanalüüsi toetamine ja eesmärkide seadmise täpsustamine (toetus), näiteks karjäärinõustamine. Selliselt saaks tööotsimisele keskenduda kindlamalt ja suunatumalt. Kindla fookuseta tööotsimisstrateegia kasutamisel võib töörahulolu kvaliteet olla negatiivne ja see on tingitud karjääri puudutava otsustusvõime puudumisest. Varasemad uuringud (Crossley & Highhouse, 2005; Koen, *et al.*, 2010). on välja toonud, et eesmärgitu, juhuse alusel toimuva tööotsimisstrateegia kasutamine annab vähem tööpakkumisi, ja tööle saades on tööga rahulolu madal.

Pikaajaliste töötute intervjuudest tuli välja ka kolmas strateegia, mille töö autor nimetas passiivseks ja pigem vältivaks strateegiaks. Siinjuhul tegelikult igapäevaselt tööd ei otsita vaid tööle kandideerimine toimub juhul, kui kuulutust näiteks juhuslikult ajalehes või teadetetahvilil märgatakse. Siit saab järeldada, et tegelikult sellise tööotsimisstrateegia puhul on tööle asumise surve pigem kellegi teise poolt, inimesel endal sisemine motivatsioon ja tahe tööle asuda puudub. Siinkohal on töö autori arvates abiks erinevate motiveerivate teenuste pakkumine ja individuaalne

lähenemine väga oluline. Lisaks toodi välja, et sellise tööotsingu puhul vajab inimene töö leidmiseks ja kandideerimiseks suurt tuge, sest puuduvad ka oskused tööle kandideerida, vajatakse kas konsultandi, tuttava või pereliikme tuge.

Uurimuses osalenud pikaajalised erialase hariduseta töötud tõid välja asjaolu, et vaatamata Töötukassa pakutavale töövahendusele, mis peaks lähtuma inimese individuaalsest vajadusest ning teenustest, tuntakse puudust individuaalsest lähenemisest ja mentorlusest. Tulemused on kooskõlas Töötukassa (2019b) tööotsijate rahulolu uuringuga, mille tulemused näitasid samuti, et kõige kriitilisemad tegurid tööotsijate jaoks on konsultandi töö ja nõustamise sisu. Seega on oluline sellele teemale tähelepanu pöörata. Leiti, et Töötukassa konsultandi töövahendamise protsess ei ole hetkel piisavalt inimese individuaalsusega arvestav. Toodi välja, et töö vahendamisel on pakutud neile hetkel vakantseid töökohti piirkonnas, mis ei arvesta enamasti töötu töökogemust ja soove. Kõik uuritavad leidsid, et tunnevad survet esimesele vabale töökohale asuda, vaatamata valdkonda ja inimese sobivust sellele ametile. Suunatumad ja individuaalsusega arvestavamad tööpakkumised Töötukassa konsultandi poolt hoiaks kokku oluliselt aega, mida praegusel kujul kandideerimisele kulutatakse. Koen jt (2010) on leidnud, et enda vajadustele ja soovidele mitte vastavale ametikohale tööle asumine võib kaasa tuua negatiivseid tagajärgi, näiteks depressiooni ja rahulolematuse tunnet. Samas võib Võrumaa kontekstis mõjutada piirkondlik eripära, ehk Töötukassa konsultandil ei ole tööpakkumiste osas suurt variatiivsust, pakutakse neid tööpakkumisi, mis parasjagu olemas on.

Lisaks tuli intervjuudest välja ettepanek suurendada Töötukassa praktilist toetust töö leidmise ja ka kandideerimise osas. Tänapäevane nõustamine on uurimuses osalejate hinnagul nõustav, praktilist tuge vajatakse rohkem. Üheks võimaluseks on autori hinnagul, et Töötukassas kohapeal aidata kandideerimisdokumendid saata. Samuti võiks konsultant pikaajalise töötul n-ö silma peal hoida kogu kandideerimise protsessil kuni lõpuni välja. Näiteks enne vestlusele minekut võiks toimuda ka praktiline vestluse läbimäng. Laxmikant ja Richardson (2016) uurimuse tulemused toovad välja, et tööotsijad peaksid osalema nõustaja juhendamisel rollimängudes või juhtumiuuringutes, et õppida lõõgastustehnikaid negatiivsete emotsioonide reguleerimiseks, et pingelise olukorraga hakkama saada. Leiti, et selline rollimängus osalemise koolitus koos koolitustega tööotsimise oskuste ja motivatsiooni parandamiseks võib oluliselt suurendada osalejate tööalast edu.

Uurimuses osalejad tõid veel välja paindlikumate koolitusvõimaluste olulisuse, ehk Töötukassa võiks pakkuda oluliselt rohkem erinevaid koolitusvõimalusi. Töötukassa pakub pikaajalisele töötule teenust “Tööturukoolitus”, kui inimesel puuduvad erialased oskused või need vajavad täiendamist, samuti juhul kui eesti keele oskus või digioskused on napid. Otsuse, kas pikaajaline erialase hariduseta töötute vajab tööle saamiseks ümber- või täiendõpet, teevad Töötukassa konsultandid ja karjäärinõustajad koostöös (Töötukassa, 2020a).

Töötute poolt toodi välja, et koolitusele pääsemiseks on kriteeriumid teinekord liiga jäigad ja ei lähtu inimese soovist. Eraldi rõhutasid uuritavad nii autokooli võimaldamise vajadust kui ka arvutioskuste täiendamise toetamist Töötukassa poolt. Uuritavad tõid välja asjaolu, et juhilubade tegemise võimalus ehk autokoolis käimise toetamine on Võrumaal elava töötute inimese jaoks väga oluline. Seetõttu võib järeldada, et sobiva töö leiaks juhilubade olemasolul palju tõenäolisemalt, kuna maal elades on töökohad kodust kaugemal ja autojuhilubade olemasolu on eluliselt vajalik, et tööl käia. Hetkel on uuritavate sõnul kindel tingimus see, et juhilube võimaldatakse juhul, kui töö iseloom eeldab auto juhtimist. Pikaajalistele erialase hariduseta töötutele tuleks anda võimalus autokooli läbida paindlikumate tingimustega, see suurendaks tööle saamise võimalust ka neil, kes elavad väiksemates külates, kus ei pruugigi töökohti olla.

Arvutikasutamisega seotud ettepanekute hulgas tõid uuritavad välja, et digipädevust on tööle saamiseks väga vaja, sest enamik tööpakkumisi on tänapäeval internetis töövahendusportaalides. Toodi välja, et on küll osaletud arvuti kasutamise algkursusel, kuid sellest ei piisa, et iseseisvalt arvutis hakkama saada, töökuulutusi leida, kontoritarkvara kasutada. Töö autori arvates on oluline mitme etapiline arvutikasutamise õpetamine, eriti vanemale vanusegrupile, et julgustada ja tekitada vilumus. Üks kord läbi õpitud teadmised ja oskused ununevad kiiresti, kui neid ei kasutata.

Ilma erialase hariduseta pikaajaline töötute haridus ei ole tööturul enam konkurentsivõimeline. Pikalt tööturult eemal olles on tööoskused minetatud või aegunud, samuti on tagajärjeks sotsiaalne tõrjutus. Seetõttu on töö autori arvates oluline pakkuda võimalikult paindlikke võimalusi koolituste osas, et inimene saaks tänapäeva töömaailmas hakkama ja võimaldada erialast täiend- ja ümberõpet. Samuti pakuvad koolitused ja teenuse gruppides tuge sotsialiseerumiseks ja motivatsiooni tõstmiseks.

Käesoleva töö kitsaskohana saab välja tuua selle, et intervjuude transkriptsioone ei edastatud intervjuueeritavatele läbilugemiseks. Transkribeeritud intervjuu lugeda andmine oleks



andnud intervjueeritavatele võimaluse öeldut kommenteerida ja täiendada, mis Rolfe (2006) hinnagul annab töö autorile konkreetsemad ja täpsemad intervjuud, mida analüüsida.

Kuna töö autor on algaja intervjuerija, siis võis seetõttu jääda küsimata mõni lisaküsimus, mistõttu võis andmestik saada vähem rikkalik kui kogenud intervjuerija puhul. Kuigi töö autori hinnangul olid telefoniintervjuud sisukad ja uuritavad rääkisid oma kogemusest vabalt, siis oleks silmast-silma intervjuud võimaldanud siiski ka uuritavaga paremat kontakti saada. Samas on töötuse teema tundlik, pikaajaliste töötute enesehinnang tihti langenud ja seetõttu on võimalik, et et silmast-silma intervjuu oleks olnud uuritavale ebamugav.

Töö kitsaskohane võib veel välja tuua sisuanalüüsi meetodi valiku. Töö autor kaalus uurijana ka võimalust võtta andmeanalüüsi aluseks deduktiivne jaotus, et lähtuda teooriast kuid induktiivne lähenemine valiti soovist saadud andmeid sisust lähtudes, ilma konkreetsete deduktiivsete raamideta analüüsida. Olles andmeid transkribeerinud ning mitmekordselt üle lugenud, leidis töö autor, et deduktiivne lähenemine piiraks detailset andmeanalüüsi ja ei võimaldaks andmestikust leida uudseid nüansse.

Töö autori arvates annab bakalaureusetöö ainek aruteludeks Töötukassa teenuste ja töövahendusega seotud inimestele ja osakondadele. Nimelt annab käesolev töö ülevaate, mis on uurimuses osalejate hinnangul täna Töötukassa töövahenduses kitsaskohad ja missuguseid ettepanekuid tehakse selle parandamiseks. See on oluline, sest Eestis tervikuna on pikaajaliste erialase hariduseta töötute arv jätkuvalt kõrge. Tööotsimisstrateegiate väljaselgitamine võimaldas teada saada, milliseid tugimeetmeid vajaksid pikaajalised erialase hariduseta töötud, et tööotsimisstrateegiad oleksid läbimõeldud, ning kuidas toetada neid tööturule suundumisel senisest paremini ja efektiivsemalt.

Järgnevates erialase hariduseta pikaajaliste töötute uuringutes võiks keskenduda suuremale valimile, viies läbi andmekogumise üle Eesti pikaajaliste erialase hariduseta töötute hulgas. See võimaldaks testida tulemuste üldkehtivust. Samas oleks oluline uurida ka Töötukassa konsultantide vaatenurka probleemistikule, viies näiteks läbi rühmaintervjuud töötukassa juhtumikorraldajate ja töövahenduskonsultantidega.

### **Tänu sõnad**

Täna koostöövalmis Võrumaa Töötukassa juhtumikorraldajaid ja töövahenduskonsultante, kes olid valmis intervjueeritavate leidmisel abiks olema. Samuti tänan vastutulelikke töötuid, kes olid

valmis intervjuud andma. Eriline tänu kuulub minu toetavatele juhendajatele Liina Lepp'ale ja Liana Roos'ile toetava tagasiside eest kogu töö vältel. Kõige suurem tänu kuulub minu perele toetuse ja kannatlikkuse eest.

### **Autorsuse kinnitus**

*Kinnitan, et olen koostanud ise käesoleva lõputöö ning toonud korrektselt välja teiste autorite ja toetajate panuse. Töö on koostatud lähtudes Tartu Ülikooli haridusteaduste instituudi lõputöö nõuetest ning on kooskõlas heade akadeemiliste tavadega.*

Meelika Tamberg

/allkirjastatud digitaalselt/

25.05.2020

### Kasutatud kirjandus

- Alumäe, T., & Tilk, O., & Asadullah. (2019). Advanced Rich Transcription System for Estonian Speech. *arXiv preprint arXiv:1901.03601*.
- Barrick, M. R., Parks, L., & Mount, M. K. (2005). Self-monitoring as a moderator of the relationships between personality traits and performance. *Personnel Psychology*, 58(3), 745-767.
- Bridgstock, R. (2009). The graduate attributes we've overlooked: Enhancing graduate employability through career management skills. *Higher Education Research & Development*, 28(1), 31-44.
- Crossley, C. D., & Highhouse, S. (2005). Relation of job search and choice process with subsequent satisfaction. *Journal of Economic Psychology*, 26, 810–819.
- Doody, O., & Noonan, M. (2013). Preparing and conducting interviews to collect data. *Nurse researcher*, 20(5), 28-32.
- Eesti kutseõppe 2015.-2016. aasta vilistlaste uuring (2017). Külastatud aadressil <https://www.hm.ee/sites/default/files/uuringud/lopparuanne.pdf>
- Glogowska, M., Young, P., & Lockyer, L. (2011). Propriety, process and purpose: Considerations of the use of the telephone interview method in an educational research study. *Higher Education*, 62(1), 17-26.
- Haridus- ja Teaduministeerium (2018). Külastatud aadressil [https://www.hm.ee/sites/default/files/uuringud/taiskasvanuhariduse\\_ulevaade\\_2018.pdf](https://www.hm.ee/sites/default/files/uuringud/taiskasvanuhariduse_ulevaade_2018.pdf)
- Haridus- ja Teaduministeerium (2019). Külastatud aadressil <https://www.hm.ee/et/tegevused/taiskasvanuharidus/tasuta-kursused>
- Hariduse ja koolituse valdkonna ülevaade (2019). Külastatud aadressil [https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/document-library-docs/et-monitor-report-2019-estonia\\_et.pdf](https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/document-library-docs/et-monitor-report-2019-estonia_et.pdf)
- Hennik, M., & Weber, M. B. (2013). Quality issues for court reporters and transcriptionist for qualitative research. *Quality Health Records*, 23, 700-710.
- Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality–motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied psychology*, 86(5), 837-855.

- Koen, J., Klehe, U. C., Van Vianen, A. E., Zikic, J., & Nauta, A. (2010). Job-search strategies and reemployment quality: The impact of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 126-139.
- Kogu, E. K. (2014). *Eesti elukestva õppe strateegia 2014–2020*. Külastatud aadressil <http://www.kogu.ee/olemus-ja-roll/elukestva-oppe-strateegia/elukestva-oppestrateegia-2014-2020>.
- Laherand, M. L. (2008). *Kvalitatiivne uurimisviis*. Tallinn: OÜ Infotrükk.
- Leppik, M. (s.a.). *Kutse- ja kõrgharidusõpingud lõpetanute edukus tööturul 2016*. Külastatud aadressil [https://www.hm.ee/sites/default/files/uuringud/edukus\\_tooturul\\_marianne\\_leppik.pdf](https://www.hm.ee/sites/default/files/uuringud/edukus_tooturul_marianne_leppik.pdf)
- Liu, S., Huang, J. L., & Wang, M. (2014). Effectiveness of job search interventions: A meta-analytic review. *Psychological bulletin*, 140(4), 1009.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397– 422.
- Novick, G. (2008). Is there a bias against telephone interviews in qualitative research? *Research in nursing & health*, 31(4), 391-398.
- Paas, T., & Philips, K. (2002). Pikaajalised töötud Eesti tööturul: kas toetada passiivset kohanemist või aktiivset arengut? Külastatud aadressil [https://www.researchgate.net/publication/267247968\\_PIKAAJALISED\\_TOOTUD\\_EESTI\\_TOOTURUL\\_KAS\\_TOETADA\\_PASSIIVSET\\_KOHANEMIST\\_VOI\\_AKTIIVSET\\_ARENGUT](https://www.researchgate.net/publication/267247968_PIKAAJALISED_TOOTUD_EESTI_TOOTURUL_KAS_TOETADA_PASSIIVSET_KOHANEMIST_VOI_AKTIIVSET_ARENGUT)
- Reinhold, M. (2017). *Täiskasvanuhariduse valdkonna statistika põhinäitajad*. Külastatud aadressil [https://www.hm.ee/sites/default/files/uuringud/taiskasvanuhariduse\\_ulevaade\\_2018.pdf](https://www.hm.ee/sites/default/files/uuringud/taiskasvanuhariduse_ulevaade_2018.pdf)
- Rootalu, K. (2014). *Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metoloogia õpibaas*. Külastatud aadressil <http://samm.ut.ee/avaleht>
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (2000). Change in job search behaviors and employment outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 277-287.
- Schöer, V., & Leibbrandt, M. (2006). Determinants of job search strategies: Evidence from the Khayelitsha/Mitchell's Plain survey. *South African Journal of Economics*, 74(4), 702-724.
- Seitz, S. (2016). Pixilated partnerships, overcoming obstacles in qualitative interviews via Skype: A research note. *Qualitative Research*, 16(2), 229-235.

- Statistika andmebaasi uuring Hariduse omandanud haridustaseme järgi (2019)*. Külastatud aadressil <http://andmebaas.stat.ee/Index.aspx?lang=et&DataSetCode=HTG09>
- Statistikaamet (2019a). Külastatud aadressil <http://andmebaas.stat.ee/Index.aspx?lang=et&DataSetCode=TT442#>
- Statistikaamet, (2019b). Külastatud aadressil <https://www.stat.ee/pressiteade-2019-093>
- Stevens, C. K., & Turban, D. B. (2001). *Impact of job seekers' search strategies and tactics on search success*. Paper presented at the Annual conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, April.
- Töötukassa (2020a). Külastatud aadressil <https://www.tootukassa.ee/content/teenused/koolitused>
- Töötukassa, (2020b). Külastatud aadressil [https://www.tootukassa.ee/sites/tootukassa.ee/files/tootsijate\\_rahulolu\\_2019.pdf](https://www.tootukassa.ee/sites/tootukassa.ee/files/tootsijate_rahulolu_2019.pdf)
- Töötukassa, (2020c). Külastatud aadressil <https://www.tootukassa.ee/content/tootukassast/arengukava>
- Töötukassa, (2020d), Külastatud aadressil <https://www.tootukassa.ee/content/teenused/tooharjutus>
- Töötukassa, (2020e). Külastatud aadressil [https://www.tootukassa.ee/sites/tootukassa.ee/files/majandusaasta\\_aruanne\\_2018.pdf](https://www.tootukassa.ee/sites/tootukassa.ee/files/majandusaasta_aruanne_2018.pdf)
- Van Hooft, E. A., Wanberg, C. R., & Van Hoyer, G. (2013). Moving beyond job search quantity: Towards a conceptualization and self-regulatory framework of job search quality. *Organizational Psychology Review*, 3(1), 3-40.
- Wanberg, C. R., Ali, A. A., & Csillag, B. (2020). Job seeking: The process and experience of looking for a job. Külastatud aadressil <https://www.annualreviews.org/doi/full/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044939>
- Ward, K. W., Leuty, M., & Corie, J. (s.a.). *Effectiveness of a Job Search and Interview Skills*. Külastatud aadressil <https://www.asha.org/uploadedFiles/ASHA/Publications/cicsd/2016S-Effectiveness-of-a-Job-Search.pdf>

## **Lisa 1. Intervjuu kava**

Bakalaureusetöö eesmärk on selgitada välja erialase hariduseta pikaajaliste töötute tööotsimisstrateegiad ja ettepanekud tööle suundumise protsessi efektiivsemaks muutmiseks.

### **Töö uurimisküsimused**

- 1) Missugusena kirjeldavad erialase hariduseta pikaajalised töötud oma tööotsimisstrateegiaid?
- 2) Missuguseid ettepanekuid teevad erialase hariduseta pikaajalised töötud tööle suundumise protsessi efektiivsemaks muutmiseks?

### **Intervjuu**

#### **1. Taustainformatsioon.**

- Palun kirjelda oma senist haridusteed? Mida olete õppinud?
- Miks on õpingud katkenud?
- Kas olete mõelnud õpingute jätkamisele?
- On teil tekkinud võimalusi edasi õppimiseks /erialase hariduse omandamiseks?
- Millisel põhjusel te ei ole õpinguid jätkanud?
- Milline on teie eelnev töökogemus?
- Kuidas olete eelnevad töökohad leidnud?
- Mis on toetanud töö otsimisel?
- Mis on teie arvates seda seni takistanud, mis on peamised põhjused mis seda takistanud on?
- Kui pikalt olete töötu?
- Kirjeldage, miks enda arvates olete nii pikalt töötuks jäänud?

#### **2. Missugusena kirjeldavad erialase hariduseta pikaajalised töötud oma tööotsimisstrateegiaid?**

- Kuidas olete varasemalt tööd otsinud? Palun too näiteid.
- Palun kirjeldage lähemalt seda, kuidas olete seni tööd otsinud?
- Kust olete leidnud tööpakkumisi? Palun too näiteid.
- Kuidas on karjäärinõustamine teid toetanud, abiks olnud?

- Mida oled teinud, et oma tööotsimise oskusi täiendada, et kiiremini töö leida?

**3. Missuguseid ettepanekuid teevad erialase haridusest pikaajalised töötud tööle suundumise protsessi efektiivsemaks muutmiseks? Kes ja mida saaks teha?**

- Missuguseid ettepanekuid teil on, kuidas saaks töötute tööle suundumist tulemuslikumaks/efektiivsemaks muuta?
- Missugust täiendavat tuge vajaksite tööle suundumiseks/suundumise protsessis enda hinnangul?
- Millist tuge vajakiste õpingute jätkamisel/eriala omandamisel enda hinnangul?
- Mida soovite veel lisada?

## **Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks**

Mina, Meelika Tamberg

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose „ERIALASE HARIDUSETA PIKAAJALISTE TÖÖTUTE TÖÖOTSIMISSTRATEEGIAD JA ETTEPANEKUD TÖÖLE SUUNDUMISE PROTSESSI EFEKTIIVSEMAKS MUUTMISEKS VÕRU MAAKONNA NÄITEL“, mille juhendaja on Liina Lepp ja Liana Roos.

reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi DSpace kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.

2. Annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu Creative Commons'i litsentsiga CC BY NC ND 3.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
3. Olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
4. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Meelika Tamberg

25.05.2020